経営の視点

編集委員
塩田宏之

女性の就業、出遅れる関西

政府が「働き方改革」の旗を振るなか、関西には気になるデータがある。女性の就業率が低いのだ。

2015年の国勢調査・速報値によると、2府4県のうち滋賀県以外は15歳以上の就業率が全国平均の48・1%を下回る。「資産が多く、妻が働かなくて済む世帯が多い」「女性は家庭を守るべきだとの意識が強い」などの理由が挙がる。

アジア太平洋研究所の前田正子主席研究員（甲南大教授）は「企業の本社機能などが東京に移り、女性のあこがれる仕事が減った」と話す。要因は複数あるようだ。企業には育児や家事と仕事を両立させる女性への支援策が求められ、負担に感じる経営者も多いだろう。だが果たしてそうだろうか。「両立実践者」には企業の生産性向上の推進役に適した人が多い。

「残業は半減、会議は原則30分で」。NTT西日本の横山桂子マーケティング部長は昨年、約500人の部下にこう呼びかけた。毎日子供を保育所に迎えに行った経験から、決まった時間内に仕事を終える工夫を重ねている。残業半減は「効率向上と無駄な仕事の削減で25%ずつ減らせば達成できる」と言う。

両立支援、働き方改革導く

塩野義製薬人事部の宮原香制度企画・労政グループ長も「出産後、時間に対する感覚が変わった」と振り返る。子供の発熱で急に退社する可能性も頭に入れ、仕事の優先順位も明確にするようになった。阪急電鉄の野崎光男専務も、育児との両立のため6時間勤務を選択した女性社員の集中力に感心したことがある。「時短の社員は全般的に仕事の効率がいい」という。

若手女性抜てきなどの改革を進めているダイキン工業。井上礼之会長は「働き方改革は重要だが、労働時間短縮で楽できると思われては困る」と話す。勘違いする社員には、両立を実践する社員の働き方が手本になるのではないか。

女性の活躍には、ふさわしい制度や企業風土も必要だ。フィルム製造のクリロン化成（大阪市）は、社員が産休に入る前に部署単位で仕事の進め方を見直し、業務改革につなげている。例えば技術部門の社員が産休に入ったのを機に、製品の簡単な分析業務を営業部門に移した。技術部門はより高度な仕事に時間を振り向けられ、営業部門も商品知識が深まった。栗原清一社長は「産休は効率化の好機。社員も出産で成長する」と話す。

特殊鋼販売の天彦産業（同）の樋口友夫社長は「女性の活躍には制度より風土が大事」と語る。制度をつくっても利用しにくい雰囲気があれば機能しないからだ。樋口社長は「お互いさま経営」と称して男女を問わず家族のための休暇取得を奨励。有給休暇の消化率は70%に達したが、生産性も上がった。

国際的に見ると女性の就業率が低いのは関西だけの問題ではない。労働政策研究・研修機構によれば、日本の15～64歳の就業率は14年で63・6%。65%を超える国が多い欧州諸国などに比べて低水準だ。

両立を目指す女性を単に「支援が必要な社員」とみるのか、「生産性向上のキーパーソン」と捉えるのか。経営者次第で会社全体の働き方に差がつく。